

## Nota van inlichtingen 2 – Inhuur Personeel – Veluwe Onderwijsgroep

8-6-2026

Begin nota van inlichtingen:

Nr.	Pag.	Par.	Vraag	Antwoord
<b>Aanbestedingsleidraad</b>				
1.	3	1.4	Kunt u aangeven wat gemiddeld de doorlooptijd is tussen het uitzetten van een aanvraag en de daadwerkelijke plaatsing van een kandidaat?	Op basis van het beschreven inhuurproces geldt dat opdrachtnemers binnen 48 klokuren na ontvangst van een aanvraag minimaal één gekwalificeerde kandidaat dienen aan te leveren. Na ontvangst van de cv's beoordeelt opdrachtgever deze binnen 48 klokuren en worden geschikte kandidaten uitgenodigd voor een selectiegesprek. Uiterlijk 24 uur na het laatste gesprek wordt de beslissing kenbaar gemaakt. De feitelijke doorlooptijd is afhankelijk van de aard van de aanvraag en de beschikbaarheid van kandidaten.
2.	4	1.4	Kunt u aangeven hoeveel aanvragen gemiddeld per jaar worden uitgezet en hoeveel kandidaten gemiddeld per aanvraag worden voorgesteld voordat tot een plaatsing wordt overgegaan?	Opdrachtgever heeft in de aanbestedingsdocumenten historische afnamegegevens opgenomen. Opdrachtgever beschikt echter niet over gedetailleerde informatie ten aanzien van de gevraagde aantallen.
3.		Nvl Vraag 5 - 3.1.1	Aangezien de presentatiedatum zoals door u aangegeven niet verplaatst kan worden en voor 20 juli er reeds vakanties zijn toegekend aan meerdere medewerkers, waaronder operationeel verantwoordelijke medewerkers voor uw regio, is op dat moment slechts sprake van een minimale regionale bezetting.  Om desondanks een kwalitatief hoogwaardige en representatieve presentatie te kunnen waarborgen, verzoekt inschrijver opdrachtgever toestemming te verlenen om tijdens de presentatie ondersteuning vanuit een andere regio in te zetten.	Dit is voor opdrachtgever akkoord, mits de presentatie wordt verzorgd door medewerkers die inhoudelijk verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de dienstverlening en voldoende kennis hebben van de voorgestelde aanpak.

4.	8	3.1.2	<p>In paragraaf 3.1.2 staat dat uitsluitend inschrijvers die na beoordeling van de open vragen én het onderdeel prijs nog kans maken op gunning, worden uitgenodigd voor de presentatie. In de bijlage aanbestedingsprocedure (paragraaf 3.2) wordt echter beschreven dat de beoordelingscommissie pas na vaststelling van de scores op de open vragen en presentaties inzage krijgt in de prijsscores.</p> <p>Deze passages lijken procedureel niet met elkaar in overeenstemming. Kunt u verduidelijken op welk moment de prijs wordt meegewogen bij de selectie van inschrijvers voor de presentatie en welke procedure leidend is?</p>	<p>De procedure zoals beschreven in Bijlage 1 is leidend. Eerst worden de open vragen beoordeeld. Vervolgens wordt het onderdeel prijs beoordeeld door Inkada, de beoordelingscommissie heeft op dat moment nog geen inzicht in de prijsstelling van Inschrijvers. Inschrijvers die op basis van de gecombineerde score op kwaliteit (open vragen) en prijs nog kans maken op gunning, worden uitgenodigd voor de presentatie. De beoordelingscommissie krijgt pas na vaststelling van de scores op open vragen en presentaties inzage in de prijsscores.</p>
<b>Bijlage 1. Programma van Eisen</b>				
5.	4	i-p-14	<p>Kunt u verduidelijken welke gevolgen verbonden zijn aan het niet behalen van de KPI indien de oorzaak aantoonbaar gelegen is in markt schaarste of gewijzigde omstandigheden aan opdrachtgeverzijde?</p>	<p>Indien de KPI niet wordt behaald, wordt conform het Programma van Eisen een verbeterplan verlangd. Opdrachtgever beoordeelt hierbij de omstandigheden, waaronder marktschaarste en gewijzigde omstandigheden. Op basis daarvan wordt bepaald of aanvullende maatregelen noodzakelijk zijn. De bepaling over ontbinding blijft onverkort van kracht.</p>
6.	4	i-p-14	<p>Kunt u toelichten hoe opdrachtgever tot de KPI van minimaal 75% plaatsingspercentage is gekomen, gelet op het feit dat de opdracht door twee opdrachtnemers wordt uitgevoerd?</p>	<p>De KPI van 75% wordt per opdrachtnemer gemeten over een periode van zes aaneengesloten maanden. Deze norm is vastgesteld om voldoende leveringszekerheid en continuïteit te waarborgen binnen de raamovereenkomst, ongeacht het aantal gecontracteerde opdrachtnemers.</p>
7.	5	t.a.5	<p>Nav vraag 28: Op opdrachtgever rust de verplichting om het bureau vooraf te informeren over de arbeidsvoorwaarden van opdrachtgever, dit staat opgenomen in de ABU, NBBU CAO. Inschrijver verzoekt u dus nogmaals om volledig inzicht te geven in de arbeidsvoorwaarden van opdrachtgever.</p>	<p>Voor de uitvoering van deze opdracht geldt de cao Voortgezet Onderwijs als uitgangspunt. Opdrachtgever verlangt toepassing van het principe van gelijkwaardige beloning conform de ABU/NBBU-cao en gaat er hierbij vanuit dat Inschrijvers deze cao al toepassen bij andere onderwijsinstellingen. Indien dit niet het geval is dan kan er niet worden voldaan aan de gestelde kerncompetentie. Opdrachtgever heeft geen afwijkende voorwaarden ten aanzien van de cao Voortgezet Onderwijs. Mocht er onverhoopt sprake zijn van afwijkende individuele arbeidsvoorwaarden bij een concrete inhuuropdracht dan worden deze bij de uitvraag kenbaar gemaakt.</p>

8.	Nvl 1 Vraag 28 - t-a-5	U geeft aan dat opdrachtgever de cao VO kent en op basis van deze uitgangspunten zich moet inschrijven. Is opdrachtgever ermee akkoord dat afwijkingen van de cao VO na gunning met inschrijver worden besproken en worden verwerkt in de prijs. ZO nee kunt u dan alle afwijkingen van de CAO VO doorgeven?	Zie het antwoord op vraag 7.
9.	Nvl 1 Vraag 40 - o-e-11	U geeft aan de overnametermijn van 3 maanden te blijven hanteren. Bent u bereid om de overname termijn wederkerig te maken. Dat betekent dat werknemers die 3 maanden niet meer in dienst zijn bij opdrachtgever door inschrijver benaderd kunnen worden voor opdrachtgever. Zo nee kunt u aangeven waarom niet?	Nee, Opdrachtgever is niet bereid om deze eis wederkerig te maken. Dit om actieve benadering van huidige medewerkers te voorkomen. Indien medewerkers langer dan 3 maanden uit dienst zijn bij Opdrachtgever dan mogen deze door Opdrachtnemer(s) benaderd worden.
<b>Bijlage 4. Prijzenblad</b>			
10.	Nvl 1 Vraag 48	<p>In de cao VO staat het volgende beschreven over de vakantiedagen: Artikel 14.1 De werknemer die behoort tot de functiecategorie directie, dan wel tot de functiecategorie leraar, geniet:</p> <p>a. gedurende de schoolvakanties en 5 extra, door de werkgever in overleg met de (G)MR vastgestelde, dagen vakantieverlof met behoud van bezoldiging;</p> <p>b. buiten de in lid a genoemde periodes geen vakantieverlof.</p> <p>Zoals wij de cao interpreteren betekent dit dat de docent recht heeft op doorbetaling van alle vakanties en dus recht heeft op 60 vakantiedagen naar rato.</p> <p>Uitgaande van uw antwoord kom de uitwerking neer op het volgende: Als een docent 41,47 uur werkt en maar 36,86 uur uitbetaald krijgt spaart deze <math>41,47 - 36,86 = 4,61</math> uur per week op. Een docent heeft 40 werkbare weken per jaar waardoor deze in totaal 184,4 klokuren extra vakantie zal opbouwen. Als wij dit delen door de werkweek van 36,86 dan komen wij op een extra reservering van 5 i.p.v. 6 weken uit.</p> <p>Inschrijver is van oordeel dat een systematiek waarbij uitsluitend 30 vakantiedagen worden gereserveerd, onvoldoende aansluit bij de arbeidsvoorwaardenstructuur van de CAO VO en daardoor leidt tot een lagere totale arbeidsvoorwaardelijke waarde dan die van een reguliere docent. Daarmee is naar oordeel van inschrijver geen sprake van volledig gelijkwaardige beloning.</p> <p>Inschrijver stelt daarom voor om voor de toepassing van de gelijkwaardige beloning uit te gaan van een administratief eenduidige 40-urige werkweek, waarbij de volledige vakantieaanspraak conform de systematiek van de CAO</p>	<p>Opdrachtgever gaat niet akkoord met uw voorstel. Zoals u aangeeft, werken de reguliere medewerkers van Opdrachtgever volgens het principe van tijd-voor-tijd en bouwen zij daarmee 30 extra vakantiedagen op. Voor tijdelijke arbeidskrachten wenst de opdrachtgever echter een andere regeling. Bij inzet van een volledige FTE dient een werkweek van 41,47 uur (of naar rato) te worden gefactureerd, waarbij geen extra vakantiedagen worden opgebouwd op basis van tijd-voor-tijd.</p> <p>De tijdelijke arbeidskracht bouwt wel 30 vakantiedagen op, maar deze zijn reeds opgenomen in de kostprijs. Dit betekent dat deze dagen niet afzonderlijk in rekening kunnen worden gebracht. Opdrachtnemer kan in de eigen administratie uiteraard alsnog kiezen voor het tijd-voortijd principe door niet direct de volledige uren door te betalen aan de ingehuurde arbeidskracht maar deze te reserveren voor betaling tijdens de schoolvakanties.</p>

	<p>VO wordt meegenomen door middel van opbouw/reservering van 60 vakantiedagen naar rato.</p> <p>De reden hiervoor is dat de CAO VO voor docenten niet uitgaat van uitsluitend 30 vakantiedagen, maar van doorbetaling gedurende de schoolvakanties en 5 extra dagen. De waarde van deze doorbetaalde vakantieperioden maakt onderdeel uit van de totale arbeidsvoorwaardelijke beloning van een reguliere docent. Om tijdelijke arbeidskrachten gelijkwaardig te belonen, dient deze waarde daarom eveneens volledig te worden meegenomen in de kostprijs en beloningssystematiek.</p> <p>Inschrijver stelt daarom de volgende methodiek voor:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Het bruto maandloon conform de CAO VO vormt het uitgangspunt.</li><li>• Dit bruto maandloon wordt omgerekend naar een uurloon door te delen door 173,33 uur per maand.</li><li>• Daarbij wordt uitgegaan van een 40-urige werkweek.</li><li>• Daarnaast wordt rekening gehouden met opbouw/reservering van 60 vakantiedagen naar rato.</li></ul> <p>De berekening is als volgt:</p> <p><u>Voorbeeld LB trede 12</u> Bruto maandloon: € 5.520,- Bruto jaarloon: € 5.520,- x 12 = € 66.240,- Aantal weken per jaar: 52 Weekloon: € 66.240,- / 52 = € 1.273,85 Uurloon bij 40 uur per week: € 1.273,85 / 40 = € 31,85</p> <p>Controleberekening:</p> <p>€ 5.520,- / 173,33 uur = € 31,85 per uur</p> <p>Hiermee sluit het uurloon exact aan op het bruto maandloon conform de CAO VO. Er ontstaat dus geen negatieve afwijking in de beloning ten opzichte van een reguliere docent.</p> <p>Deze methodiek borgt dat:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• het volledige bruto CAO-maandloon wordt gerespecteerd;</li></ul>	
--	---	--

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• de beloning herleidbaar is naar het reguliere jaarsalaris;</li> <li>• de waarde van de vakantieaanspraak volledig wordt meegenomen;</li> <li>• de tijdelijke arbeidskracht niet nadeliger wordt beloond dan een reguliere docent;</li> <li>• de berekening administratief goed uitvoerbaar is;</li> <li>• de systematiek eenduidig uitlegbaar en controleerbaar is voor opdrachtgever, opdrachtnemer en arbeidskracht.</li> </ul> <p>Inschrijver verzoekt opdrachtgever daarom te bevestigen dat deze methodiek bruto maandloon gedeeld door 173,33, gebaseerd op een 40-urige werkweek en met reservering/opbouw van 60 vakantiedagen naar rato akkoord is als correcte en praktische toepassing van de gelijkwaardige beloning binnen deze opdracht.</p>	
11.		Nvl 1 Vraag 49	<p>Kunt u toelichten waarom de oktobertoelage dient te worden opgenomen als percentage binnen de kostprijsberekening? De oktobertoelage betreft immers een vast bedrag conform de CAO en is voor alle inschrijvers gelijk. Hierdoor ontstaat geen onderscheidend element binnen de prijsbeoordeling.</p> <p>Daarnaast acht inschrijver de gevraagde systematiek praktisch niet goed uitvoerbaar. Een vast cao-bedrag laat zich namelijk niet op een eenduidige en correcte wijze vertalen naar één uniform percentage, aangezien uitzendkrachten verschillende uur- en salarisniveaus kunnen hebben. Toepassing van een percentage leidt daardoor per arbeidskracht tot verschillende uitkomsten, terwijl de onderliggende toelage feitelijk een gelijk vast bedrag betreft.</p> <p>Naar oordeel van inschrijver ontstaat hierdoor een rekenkundige vertekening in de kostprijsberekening en ontbreekt een objectief en uniform toepasbare methodiek.</p> <p>Inschrijver verzoekt opdrachtgever daarom de oktobertoelage uit het prijzenblad te verwijderen. De toelage betreft een vast cao-bedrag dat voor alle inschrijvers gelijk is en daarmee geen onderscheidend effect heeft binnen de prijsbeoordeling.</p>	De regel voor de oktobertoelage is verwijderd uit het prijzenblad. Indien sprake is van uitbetaling van de oktobertoelage, dient voor de facturering het uitbetaalde bedrag te worden vermenigvuldigd met de kostprijsfactor. Over de oktobertoelage wordt geen bureaumarge in rekening gebracht.

12.		Nvl 1 Vraag 52	<p>Kunt u toelichten waarom het IKB-budget in uren dient te worden opgenomen in het prijzenblad?</p> <p>Inschrijver acht dit praktisch niet goed uitvoerbaar, aangezien het IKB-budget een individueel keuzebudget betreft waarvan vooraf niet vaststaat of een medewerker dit daadwerkelijk in uren zal opnemen. Hierdoor ontstaat de situatie dat inschrijver mogelijk reserveringen moet opnemen voor kosten die feitelijk niet worden gemaakt.</p> <p>Daarnaast betreft dit een arbeidsvoorwaardelijk element dat voor alle inschrijvers gelijk is en daarmee geen onderscheidend effect heeft binnen de prijsbeoordeling.</p> <p>Inschrijver verzoekt opdrachtgever daarom het IKB-budget niet afzonderlijk in het prijzenblad op te nemen, maar uitsluitend mee te nemen in de fte-factor op het moment dat een concrete vacature wordt uitgezet. Hiermee ontstaat een beter uitvoerbare, controleerbare en feitelijk juiste systematiek.</p> <p>Inschrijver verzoekt opdrachtgever het IKB-budget niet afzonderlijk in het prijzenblad op te nemen. Dit budget is reeds verwerkt in de fte-factor van de concrete vacatureomvang. Bij een vacature van bijvoorbeeld 0,2 fte is dit arbeidsvoorwaardelijke element dus al meegenomen. Immers zit de IKB reeds in de normjaartaak verwerkt en daarmee in het aantal fte.</p> <p>Afzonderlijke opname in het prijzenblad leidt daarmee tot een dubbeltelling en tot een extra reservering voor kosten die al in de fte zijn verwerkt. Bovendien staat vooraf niet vast of een medewerker het IKB-budget daadwerkelijk in uren opneemt. Hierdoor ontstaat een administratieve en niet-feitelijke prijsopslag.</p>	<p>Opdrachtgever is van mening dat het IKB naar rato van de aanstelling wordt berekend en daarom in het percentage opgenomen kan worden. Inschrijver dient het IKB-budget inzichtelijk te maken en te verantwoorden in het prijzenblad, zodanig dat voor Opdrachtgever duidelijk is dat hiervoor een reservering is gemaakt.</p>
-----	--	-------------------	--	--

Bijlage(n):  
Bijlage 5 Prijzenblad V2

Einde nota van inlichtingen.